# Tweede Kamer der Staten-Generaal

2

Vergaderjaar 2015–2016

## 29 544 Arbeidsmarktbeleid

**Nr. 674**

### BRIEF VAN DE MINISTERS VAN SOCIALE ZAKEN EN WERKGELEGENHEID EN VAN ONDERWIJS, CULTUUR EN WETENSCHAP

Aan de Voorzitter van de Tweede Kamer der Staten-Generaal

Den Haag, 29 november 2015

Afgelopen twee jaar is de jeugdwerkloosheid sterk gedaald. Eind 2013 bereikte deze nog een recordhoogte: in september van dat jaar waren 196 duizend jongeren werkloos. Tegenover 163 duizend jongeren in oktober 2015.[1] Meer jongeren bleven doorleren[2], het aantal vacatures[3] nam toe, meer jongeren gingen aan het werk[4] en er kwamen minder jongeren terecht in de WW.[5] De lichte stijging van de jeugdwerkloosheid de afgelopen maanden is vooral het gevolg van de zoektocht van onderwijsvolgende jongeren naar een stageplaats of bijbaan. Onder de niet-onderwijsvolgende jongeren daalde de werkloosheid. De voorspellingen zijn redelijk gunstig. Voor 2016 wordt economische groei verwacht, en bij groei nemen de kansen op de arbeidsmarkt voor jongeren toe.[6] Schoolverlaters, jonge werkzoekenden en jonge werknemers die de afgelopen jaren een baan onder hun niveau hebben geaccepteerd, zullen sneller werk vinden dat bij hen past.

Betekenen deze cijfers dat we geen aandacht meer hoeven te besteden aan jeugdwerkloosheid? Zeker niet. Ondanks het aantrekken van de economie is een deel van de jongeren onnodig (lang) werkloos. Dit zijn met name jongeren met een uitkering, jongeren zonder startkwalificatie en migrantenjongeren. Waarom hebben jongeren moeite met het vinden van werk? Vooral de mismatch op de arbeidsmarkt speelt een rol, naast

[1] Dit zijn seizoensgecorrigeerde cijfers, verkregen via de Enquête Beroepsbevolking van het CBS.
[2] Basiscijfers Jeugd, Mei 2015, uitgegeven door UWV en SBB
[3] CBS Statline; Basiscijfers Jeugd, November 2015, uitgegeven door UWV en SBB
[4] CBS Statline
[5] Van april t/m september 2015 zijn in totaal 42.300 nieuwe WW-uitkeringen aan jongeren verstrekt. Dit is een afname van 5.570 (12%) ten opzichte van dezelfde periode een jaar eerder. Bron: Website UWV
[6] CPB (2015) Centraal Economische Plan, 16 maart 2015

kst-29544-674
ISSN 0921 - 7371
's-Gravenhage 2015

negatieve beeldvorming/discriminatie waar migrantenjongeren mee te maken hebben. Deze mismatch is viervoudig[7]:

- Ten eerste, «verkeerde» studiekeuze. Nog relatief veel jongeren kiezen voor studies waar niet voldoende werk in is. De opleidingen die populair zijn onder studenten, bieden niet altijd goede kansen op een baan. Dit komt voor op alle opleidingsniveaus.
- Ten tweede, onvoldoende ontwikkelde werknemersvaardigheden. Daarbij staan vaardigheden centraal zoals samenwerken, probleemoplossend vermogen, ict-geletterdheid, creativiteit, kritisch denken, communicatieve en sociale vaardigheden.[8] Werkgevers vinden deze vaardigheden vaak belangrijker dan een diploma. Sociale vaardigheden zoals zelfvertrouwen en motivatie zijn belangrijke voorspellers van iemands succes op de arbeidsmarkt.[9]
- Ten derde, weinig effectief zoekgedrag. Te veel jongeren weten niet wat beroepen zijn die bij hen passen, hoe hun netwerk in te zetten bij het zoeken naar werk en hoe ze zichzelf het beste kunnen presenteren in een CV, op LinkedIn, op sociale media en tijdens een sollicitatiegesprek.[10]
- Ten vierde, het ontbreken van een startkwalificatie. Jongeren zonder startkwalificatie zijn twee keer zo vaak werkloos als jongeren met startkwalificatie[11] en als zij werken, werken zij vaker op flexibele basis.[12] Een deel van deze jongeren lijkt zich te hebben teruggetrokken van de arbeidsmarkt. Zij zijn niet in beeld bij gemeenten of UWV voor ondersteuning naar werk. In deze brief gaan we in op recente cijfers over jongeren «buiten beeld» van het CBS en kondigen we nieuwe maatregelen aan.

Op een meer flexibele en concurrerende arbeidsmarkt kunnen jongeren zich deze mismatch niet veroorloven,[13] want werkgevers zijn op zoek naar werknemers die direct inzetbaar zijn. En tijdens de loopbaan kan de aard van de werkzaamheden fundamenteel veranderen, omdat de looptijden van producten en diensten steeds korter wordt. Deze generatie zal vaker dan eerdere generaties, transities moeten kunnen maken van het ene werk naar het andere.

*Welke maatregelen gaan we nemen?* Het onbenut laten van jong talent nu en in de toekomst is sociaal en economisch onwenselijk. We willen kansen voor iedereen, dus ook voor jongeren met een uitkering, voor jongeren zonder startkwalificatie en voor migrantenjongeren. Daarom zet het kabinet, zoals aangekondigd in de brief[14] van 31 maart 2015 aan uw Kamer over de aanpak jeugdwerkloosheid, in op:

– Matchen op werk. Samen met gemeenten, UWV en partners zorgen we voor het matchen op vacatures van jongeren met onvoldoende werknemersvaardigheden, weinig effectief zoekgedrag en jongeren zonder startkwalificatie;
– City Deal. Samen met vijf steden en hun partners gaan we aan de slag met vernieuwende oplossingen voor (migranten)jongeren in achter-

[7] Raadpleegbaar via www.tweedekamer.nl
[8] Voogt, J., & Pareja Roblin, N. (2010). *21st century skills. Discussienota.* Enschede: Universiteit Twente.
[9] Kanfer, Wanberg en Kantrowitz (2001). Job search and employment: a personality motivational analysis and meta analytic review. Journal of applied psychology 86, 837–855
[10] Petit, Régina (2014) Zoekgedrag van jongeren bij het vinden van een baan, quickscan literatuur io SZW
[11] CBS Statline
[12] Wilthagen, Peijen, Dekker, en Bekker, S. (2014). Het perspectief van jongeren op de Nederlandse arbeidsmarkt: Arbeidsmarktintrede, dienstverbandtransities, aansluiting vanuit het onderwijs.
[13] WRR (2013) Naar een lerende economie. University Press, Amsterdam
[14] Kamerstuk 29 544, nr. 599

standsbuurten gericht op loopbaanleren en het matchen op werk. Over anderhalf jaar weten we wat werkt en wat niet;
– Loopbaanleren. Samen met onderwijsinstellingen en hun partners zorgen we voor de ontwikkeling van loopbaancompetenties bij jongeren gericht op het maken van een passende studiekeuze met arbeidsmarktperspectief en het ontwikkelen van goede werknemersvaardigheden en effectief zoekgedrag;
– Afspraken met werkgevers. Samen met werkgevers vergroten we de kansen op werk voor jongeren door in te zetten op loopbaanleren, instroom, leerwerkcombinaties en diversiteit.

Wij allemaal – kabinet, onderwijsinstellingen, gemeenten, UWV, hun partners, werkgevers, jongeren – hebben een deel van de oplossing in handen. Met deze brief geven we uitwerking aan bovenstaande speerpunten, zoals toegezegd aan uw Kamer door de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid in het algemeen overleg Arbeidsmarktbeleid van 23 april 2015 (Kamerstuk 29 544, nr. 623).

**Matchen op werk**

Om uitvoering te geven aan de nieuwe aanpak *matchen op werk* ontvangen gemeenten voor 2015 en 2016 3,5 miljoen euro per jaar en ontvangt UWV voor 2015 en 2016 3,7 miljoen euro per jaar. Matchen op werk is gericht op jongeren met een WW- en bijstandsuitkering en jongeren zonder startkwalificatie (voortijdig schoolverlaters en jongeren met een beperking).[15]

*Waarom richten we ons op jongeren met een uitkering?* Een deel van deze jongeren kan wel degelijk aan het werk.[16] Jongeren met een WW-uitkering en de «kansrijke» jongeren met een bijstandsuitkering hebben een korte afstand tot de arbeidsmarkt. Zij ervaren geen grote beperkingen, zijn gemotiveerd om zo snel mogelijk werk te vinden en vinden werken ook belangrijk.[17] De praktijk laat zien dat deze jongeren minder zelfredzaam zijn dan gedacht bij het zoeken naar werk. Opvallend veel jongeren weten niet wat geschikte beroepen zijn, hoe te zoeken naar werk en hoe zichzelf te presenteren in een CV, op sociale media als LinkedIn en in een sollicitatiegesprek. Zij kunnen niet uit de voeten met alleen digitale dienstverlening en groepsgewijze sollicitatietrainingen. Deze jongeren willen graag sneller geholpen worden en ondersteuning krijgen op maat.

*Wat gaan we doen om deze jongeren aan het werk te helpen?* Samen met gemeenten en UWV gaan we veel meer inzetten op een instrument dat bewezen effectief[18] is: matchen op werk. Dit is een nieuwe aanpak. UWV bood aanvankelijk alleen digitale dienstverlening aan jongeren met een WW-uitkering. Ook gemeenten hebben nog relatief weinig ervaring met het maken van afspraken met werkgevers over vacatures en het matchen op vacatures.[19] De ambitie van de regio's is om 23 duizend jongeren binnen twee jaar vanuit een uitkering aan de slag te krijgen.[20] Dit hebben gemeenten en UWV in de regio bestuurlijk afgesproken. De middelen voor het eerste jaar zijn in september 2015 verstrekt.

[15] Een startkwalificatie is een diploma op niveau havo, vwo, mbo-niveau 2 of hoger.
[16] Daarbij gaat het niet om jongeren die vanwege (voorliggende) zwaardere, vaak meervoudige problematiek (vooralsnog) niet in staat zijn om te werken.
[17] Inspectie SZW (2015) Buitenspel; zie ook de volgende voetnoot.
[18] Inspectie SZW (2015) Uitvoering van de Wwb voor jongeren (18–27 jaar), p. 12
[19] Idem als vorige voetnoot.
[20] Bij matchen op werk gaat het om vacatures voor werk of een combinatie van werken met leren, waarbij sprake is van een arbeidscontract.

*Waarom richten we ons op jongeren zonder startkwalificatie?* Jongeren zonder startkwalificatie hebben een kwetsbare positie op de arbeidsmarkt. Zij zijn twee keer zo vaak werkloos als jongeren met een startkwalificatie[21] en als zij werken, werken zij vaker op flexibele basis.[22] Daarnaast lijkt een deel[23] van deze jongeren zich te hebben teruggetrokken van de arbeidsmarkt. Dat was al langer bekend, maar recent onderzoek dat het CBS in opdracht van SZW heeft uitgevoerd, geeft meer inzicht in de omvang en kenmerken van deze jongeren (zie bijlage «Factsheet Jongeren «buiten beeld» 2013»)[24]. De factsheet laat zien dat 134 duizend jongeren geen door de overheid bekostigd onderwijs volgen, niet werken en niet in beeld zijn bij UWV en gemeenten voor ondersteuning naar werk (hebben geen uitkering, staan niet ingeschreven als werkzoekende bij UWV).[25] In het onderzoek van het CBS is de schatting van het aantal van 134 duizend jongeren een bovengrens. Jongeren die een opleiding volgen die niet in de onderwijsregistraties wordt waargenomen (particuliere opleidingen, onderwijs gevolgd in het buitenland, bedrijfsopleidingen) en jongeren die wel actief zoeken naar werk en beschikbaar zijn, maar niet staan ingeschreven als werkzoekende bij UWV, kunnen op basis van de beschikbare databestanden niet goed in beeld worden gebracht door het CBS en worden ten onrechte tot de groep jongeren «buiten beeld» gerekend. Daarbij gaat het om gegevens uit 2013. Het kan zijn dat in de afgelopen periode deze jongeren toch weer onderwijs zijn gaan volgen, zijn gaan werken, of in beeld zijn voor bemiddeling naar werk.

Van een deel van de groep jongeren «buiten beeld» kan op basis van aanvullende bronnen in kaart worden gebracht waarom ze mogelijk geen onderwijs volgen, niet werken en niet in beeld zijn bij UWV en gemeenten voor ondersteuning naar werk. Het gaat dan om jongeren die de zorg hebben voor een gezin, die net hun opleiding hebben afgerond, die kortgeleden een baan hebben gehad of die op korte termijn weer werk hebben en jongeren die in een instelling verblijven of bekend zijn bij Jeugdzorg. Wat resteert is een groep van ongeveer 66 duizend jongeren (tussen de 15 en 27 jaar) die geen door de overheid bekostigd onderwijs volgt, niet werkt en niet in beeld is bij UWV en gemeenten voor ondersteuning naar werk zonder dat de reden hiervoor op basis van databestanden achterhaald kan worden, anders dan het langdurig (minstens negen maanden) niet hebben gewerkt en het ontbreken van een startkwalificatie (naar verwachting heeft een groot deel van deze groep geen startkwalificatie, maar op basis van de huidige gegevens kunnen we geen exacte schatting maken). Gelukkig is het wel zo dat over een deel van deze jongeren (jongeren zonder startkwalificatie tot 23 jaar) gegevens bekend zijn bij de gemeente. Deze jongeren zijn eerder uitgevallen uit het onderwijs (oud voortijdig schoolverlaters), maar zij zijn dus wel geregistreerd bij de RMC-dienst van de gemeente. We willen samen met het CBS verkennen in hoeverre de omvang van de groep jongeren zonder startkwalificatie (tot 23 en tot 27 jaar) alsnog in beeld kan worden gebracht.

Uit het voorgaande blijkt dat de arbeidsmarktpositie van jongeren zonder startkwalificatie kwetsbaar is; vraag en aanbod komen niet vanzelf-

---

[21] CBS Statline

[22] Wilthagen, Peijen, Dekker en Bekker, S. (2014). Het perspectief van jongeren op de Nederlandse arbeidsmarkt: Arbeidsmarktintrede, dienstverbandtransities, aansluiting vanuit het onderwijs.

[23] Om deze aantallen in perspectief te plaatsen: in september 2015 zochten 40.000 niet-schoolgaande jongeren tot 25 jaar werk en in maart 2015 hadden 43.000 jongeren tot 27 jaar een bijstandsuitkering en 34.000 jongeren tot 27 jaar een WW-uitkering. Zij waren dus in beeld.

[24] Raadpleegbaar via www.tweedekamer.nl

[25] Peildatum oktober 2013.

sprekend bij elkaar. Bij deze groep geldt de viervoudige mismatch in sterke mate. Eenmaal aan het werk nemen zij veel minder deel aan scholing.[26] De motivatie en bereidheid om zelf te starten met het volgen van scholing is beperkt. De banen in het lagere arbeidsmarktsegment worden mogelijk voor een deel ingevuld door middelbaar opgeleiden (mbo-niveau 2 en 3), als gevolg van de krimp van de werkgelegenheid in het middensegment (polarisering). Ook investeren werkgevers minder in scholing van laagopgeleiden en zijn de ontwikkelde kennis en vaardigheden vooral bedrijfs- of branchespecifiek, wat niet bijdraagt aan de overstap naar ander werk.[27]

*Wat gaan we doen om deze jongeren aan het werk te helpen?* Ten eerste willen we voorkomen dat jongeren zonder startkwalificatie buiten beeld raken voor toeleiding naar werk. Dat doen we door nieuwe voortijdig schoolverlaters die niet op hun plek zijn in een voornamelijk schoolse omgeving, binnen hetzelfde schooljaar toe te leiden naar werk. De voorkeur gaat uit naar een BBL-leerbaan, zodat ze alsnog een startkwalificatie kunnen behalen. Als dat niet mogelijk is dan gaat de voorkeur uit naar een baan in combinatie met andere vormen van leren.

Ten tweede willen we jongeren zonder startkwalificatie die geen door de overheid bekostigd onderwijs volgen, niet werken en buiten beeld zijn van UWV en gemeenten voor ondersteuning naar werk weer in beeld brengen en perspectief bieden op een (leerwerk)baan. De groep tot 23 jaar (oud voortijdig schoolverlaters) staat geregistreerd bij de RMC-dienst, maar maakt wel onderdeel uit van de groep jongeren die buiten beeld zijn voor toeleiding naar werk. Via bestandskoppelingen kunnen we deze groep voortijdig schoolverlaters tot 23 dus weer traceren en vervolgens bereiken en activeren. Dat vereist samenwerking tussen verschillende organisaties. In sommige regio's weten de betrokken organisaties elkaar al goed te vinden. Wel is nog veel verbetering mogelijk.

Om alle organisaties en alle mogelijke instrumenten die er voor deze jongeren zijn beter te benutten, is samenwerking in de gemeente en regio nodig. Wij vragen de wethouders van de centrumgemeenten van de 35 arbeidsmarktregio's en de betrokken RMC-regio's om de eerste stap te zetten. Zij kunnen een voorbeeldrol vervullen door in maart 2016 aanvullende bestuurlijke afspraken te maken over het aantal jongeren zonder startkwalificatie dat zij op jaarbasis in hun gemeente willen toeleiden naar een (leerwerk)baan en de wijze waarop zij zowel nieuwe als oud voortijdig schoolverlaters naar een (leerwerk)baan willen begeleiden. Dit laatste vraagt om het expliciteren van de rol die verschillende organisaties op zich willen nemen, zoals de mbo-instelling, de RMC-dienst, de dienst Werk & Inkomen, het leerwerkloket of meer «informele» organisaties die vaak werken met rolmodellen en zijn aangesloten bij de eigen netwerken van jongeren. Ook vragen wij de wethouders van de centrumgemeenten van de 35 arbeidsmarktregio's en de RMC-regio's om binnen de arbeidsmarktregio een aanjaagfunctie te vervullen en andere gemeenten te stimuleren ook te komen tot bestuurlijke afspraken. De resultaten daarvan kunnen worden meegenomen in de update van de regionale plannen van aanpak over matchen op werk. Voornoemde bestuurlijke afspraken sluiten naadloos aan op de regionale aanpak van voortijdig schoolverlaten. Jongeren die zijn uitgevallen, moeten snel worden begeleid: in principe staat terugkeer naar het onderwijs voorop. Maar zodra duidelijk is dat een jongere beter op zijn

[26] ROA (2014) Werken en leren in Nederland; Preenen, Verbiest, Van Vianen, Van Wijk (2015) «Informal learning of temporary agency workers in low-skill jobs», Career Development International, Vol. 20 Iss 4

[27] ROA (2014) Werken en leren in Nederland

plek is op de arbeidsmarkt moet actie worden ondernomen. We komen hierop terug in het voorstel voor het regionale gedeelte van de vervolgaanpak van voortijdig schoolverlaten, die de Minister van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap presenteert in december.

Tot slot gaan we beleidsaanpassingen inzichtelijk maken die nodig zijn om alle jongeren zonder startkwalificatie niet alleen in beeld te krijgen, maar hen ook actief te begeleiden naar werk. Beleidswijzigingen die hierbij kunnen helpen zijn bijvoorbeeld het ophogen van de leeftijd van de doelgroep van RMC van 23 naar 27 jaar (zodat we alle jongeren in beeld hebben), maar ook het creëren van een inspanningsverplichting bij de gemeente om deze jongeren aan te spreken, op te pakken en samen met de partners in de regio (onderwijsinstellingen, werkgevers, intermediairs) te matchen op werk(ervaringsplaatsen). Dit vereist dus maatwerk van gemeenten.

*Hoe faciliteren we regio's om van matchen op werk gericht op jongeren met een uitkering en jongeren zonder startkwalificatie een succes te maken?* Dat doen we allereerst door Werkakkoorden af te sluiten met landelijke of bovenregionaal opererende werkgevers, waarin we ook afspraken maken over het bieden van (leerwerk)banen voor deze jongeren. Met UWV en gemeenten hebben we afgesproken hoe te komen tot uitwerking van deze afspraken in de regio alsook tot werving, selectie en voordracht van jongeren. Naast het stimuleren van de vraag willen we inzetten op het verbeteren van de werknemersvaardigheden en het zoekgedrag van jongeren. Op dit moment inventariseren we wat regio's zelf al doen om jongeren te ondersteunen bij het verbeteren van hun zoekgedrag en werknemersvaardigheden en hoe tevreden ze hierover zijn. Ook brengen we in beeld of regio's bij het matchen op werk al samenwerken of samen willen werken met intermediairs (uitzend-/recruitmentorganisaties). En omdat werkgevers op een snel veranderende arbeidsmarkt steeds meer waarde hechten aan persoonlijkheid en competenties inventariseren we tevens welke tools er zijn om competenties te ontdekken en goed in beeld te brengen. De kennis die we opdoen, delen we met de regio's. Daarnaast stimuleren we dat regio's van elkaar kunnen leren. Dat doen we onder andere door het organiseren van intervisiebijeenkomsten en leercirkels. Ook zal Regioplan tweemaal rapporteren over de ontwikkeling die regio's doormaken bij het matchen op werk en de mogelijkheden die er zijn tot verbetering.

**Regio's aan de slag met matchen op werk**

In de 35 arbeidsmarktregio's werken gemeenten en UWV samen met werkgevers om jongeren aan het werk te krijgen. Met elk een eigen aanpak. Vier mooie voorbeelden van geslaagde initiatieven:

**Rotterdam**
Een gezamenlijke opgave en maatwerk per jongere en bedrijf. Dat was de conclusie die 2 november klonk in het stadhuis van Rotterdam. Op uitnodiging van burgemeester Aboutaleb kwamen 123 CEO's van Rotterdamse bedrijven bijeen tijdens een inspiratiediner om te bespreken hoe zij gezamenlijk de jeugdwerkloosheid in de stad kunnen aanpakken. Ruim de helft van de aanwezigen gaf direct aan dat hun bedrijf een bijdrage wil leveren. Rabobank Rotterdam voegde die avond daad bij het woord en ondertekende een Rotterdams Jongerenakkoord. Eerder sloot Rotterdam al akkoorden met Hilton Rotterdam en Albeda Collega en met Hago Zorg en Erasmus MC.

**Drechtsteden**
Werkgevers staan centraal bij de aanpak jeugdwerkloosheid in de regio Drechtsteden. Twee keer per week brengt de wethouder voor jeugdwerkloosheid van centrumgemeente Dordrecht persoonlijk een bezoek aan een werkgever om te bespreken hoe en hoeveel werkloze jongeren uit de regio zij aan werk kunnen helpen. Het doel is om de vraag naar personeel van werkgevers in te vullen met kandidaten van gemeenten en UWV: jongeren met een bijstandsuitkering en met een WW-uitkering. Inzet: het afsluiten van regionale Werkakkoorden. Een deel van de bedrijven die zijn bezocht presenteerde zich onlangs aan het publiek.

**Den Haag**
De gemeente Den Haag organiseerde 26 september 2015 een WERKtop voor het regionale bedrijfsleven. Tijdens de top heeft de gemeente afspraken gemaakt met tientallen bedrijven uit de regio in het zogenoemde «Haags Sociaal Akkoord». De werkgevers willen nog dit jaar 1541 stageplekken, 230 werkervaringsplekken en 495 betaalde banen realiseren voor haar werkloze jongeren. De gemeente geeft zelf het goede voorbeeld door de komende jaren 250 jongeren te laten instromen en biedt minimaal 1.800 jongeren een betaalde stage of leerwerkplek.

Daarnaast constateert de gemeente dat vooral in buurten als Moerwijk en de Schilderswijk de werkloosheid hoog is en dat veel jongeren niet in beeld zijn voor bemiddeling naar werk. De gemeente gaat daarom de wijk in. Het werkgeversservicepunt, de voortijdig schoolverlaters aanpak, sociaal casemanagers, jongerenwerkers en de afdeling Participatie vormen samen mobiele teams die langsgaan bij onder andere buurthuizen en zelforganisaties. Zij leggen contact, luisteren naar de bewoners en geven advies. Ook verwijzen zij naar het Servicepunt Arbeid, dat onlangs is gevestigd in de Schilderswijk. Jongeren kunnen daar terecht voor hulp bij het vinden van een opleiding of werk en trainingen volgen. Ook werkgevers zijn er welkom, om te kijken hoe zij de kansen op werk voor jongeren kunnen vergroten. Hiermee wil de gemeente zichtbaar zijn en een laagdrempelige dienstverlening bieden.

**Amsterdam**
De gemeente Amsterdam gaat jongeren in een kwetsbare positie tussen de 18 en 27 jaar terugleiden naar school of toeleiden naar werk. De domeinen Werk, Onderwijs en Economie werken intensief samen om deze ambities te realiseren. Het gaat om jongeren met een uitkering, jongeren zonder startkwalificatie, waaronder jongeren met een afgeronde opleiding in het praktijkonderwijs of voortgezet speciaal onderwijs, en jongeren die afzien van het aanvragen van een uitkering, maar geen werk hebben al dan niet met een afgeronde opleiding.

Deze laatste groep, jongeren die buiten beeld zijn van de gemeente en UWV voor ondersteuning naar werk, lijkt zich te hebben teruggetrokken van de arbeidsmarkt. De JongerenPunten in de stadsdelen van Amsterdam zetten in op het benaderen en activeren van deze groep. Jongeren van 18 tot 23 jaar, die staan ingeschreven bij de RMC-dienst, worden aangeschreven en opgebeld. Levert dit niets op, dan worden de jongeren thuis bezocht. Jongeren tussen 23 en 27 jaar worden op straat of op andere openbare plaatsen aangesproken.

De gemeente gaat in gesprek met de jongeren over wensen, mogelijkheden en ambities. De keuze is terugleiden naar school of toeleiden naar werk soms in combinatie met leren (BBL). Samen met werkgevers en intermediairs wordt hieraan invulling gegeven. De extra inzet van de JongerenPunten richt zich op de stadsdelen waar de jeugdwerkloosheid hoog is en waar veel migrantenjongeren wonen. Tot en met oktober 2015 zijn door deze aanpak 500 jongeren die voorheen buiten beeld waren teruggeleid naar school of toegeleid naar werk.

**City Deal**

In een aantal steden zien we een hoge jeugdwerkloosheid in specifieke buurten waar veel migrantenjongeren wonen. Zo is in Amsterdam ongeveer 40 procent van de jongeren van niet-westerse allochtone afkomst en zij wonen vooral in buurten als Amsterdam Nieuw-West en Amsterdam Zuidoost waar relatief veel jongeren werkloos zijn.[28] Tegelijkertijd zien we dat migrantenjongeren het steeds beter doen in het onderwijs. Zo is het aantal hoger opgeleide migrantenjongeren tussen 2003 en 2014 verdubbeld[29] en volgen meer migrantenjongeren onderwijs op een hoger mbo-niveau. Opvallend is hierbij dat vooral meisjes van Turkse en Marokkaanse afkomst het goed doen.[30] Het opleidingsniveau van veel migrantenjongeren benadert dat van autochtone jongeren.[31] Naar verwachting blijft deze trend doorzetten.

*Wat is het probleem?* Het stijgende onderwijssucces van migrantenjongeren vertaalt zich onvoldoende in succes op de arbeidsmarkt. Migrantenjongeren hebben een veel zwakkere arbeidsmarktpositie dan autochtone jongeren. Gelijke papieren, maar geen gelijke kansen. «Hard werken loont niet», dat is de boodschap die deze jongeren meekrijgen. Het is de verkeerde boodschap. Niet alleen aan de goed opgeleide jongeren zelf, maar ook aan hun omgeving. Immers, veel van de goed opgeleide jongeren zijn rolmodel. Een kentering is daarom nodig, anders dreigt de sociale scheidslijn tussen herkomstgroepen groter te worden. Dit is de generatie die kan doorstromen naar een hogere sociaaleconomische klasse en sociale scheidslijnen kan doorbreken.

*Waarom moeten we nu iets doen?* We hebben concrete mogelijkheden om de arbeidsmarktpositie van migrantenjongeren sterk te verbeteren. Een relatief grote investering is al geleverd en begint vruchten af te werpen: het onderwijssucces van migrantenjongeren stijgt. Waar we, gezien de gesignaleerde problematiek (migrantenjongeren hebben door de omgeving waarin zij opgroeien in verhoogde mate te maken met de kwalitatieve mismatch op de arbeidsmarkt, naast negatieve beeldvorming/discriminatie) nog in moeten investeren is jongeren beter voorbereiden op de arbeidsmarkt, dat begint al in het onderwijs. Dit betekent jongeren ondersteunen bij het maken van een weloverwogen studiekeuze, hun werknemersvaardigheden versterken, jongeren helpen bij de overgang naar werk en jongeren en werkgevers handvatten bieden om negatieve beeldvorming/discriminatie te overbruggen.

Samen met vijf steden (Amsterdam, Den Haag, Eindhoven, Leeuwarden en Zaanstad) zijn we daarom gestart met een City Deal. Met een brede coalitie gaan we aan de slag met vernieuwende oplossingen gericht op

---

[28] Herkomstgroep: niet-westers. Leeftijd: 15 tot en met 26 jaar. Bron: CBS Statline
[29] CBS Statline: Bevolking; hoogst behaalde onderwijsniveau
[30] CBS (2014) Jaarrapport Integratie 2014, p. 43
[31] Dit geldt voor studenten op mbo niveau 3 en niveau 4 en voor het wo, voor het hbo geldt deze ontwikkeling in mindere mate. Bron: DUO

(migranten)jongeren woonachtig in achterstandsbuurten, die in principe goed functioneren (geen grote voorliggende problematiek die onderwijs- of arbeidsmarktdeelname verhinderen), maar desondanks de boot dreigen te missen. Dit is geen doelgroepenbeleid, aangezien de oplossingen zijn gericht op het ondervangen van de mismatch waar alle jongeren mee te maken hebben en dus ten goede komen aan alle jongeren uit de betreffende buurten en, indien effectief, breder kunnen worden ingezet voor jongeren in het land. In Amsterdam en Den Haag is de City Deal een aanvulling op wat er al gebeurt om de arbeidsmarktpositie van (migranten)jongeren te verbeteren. Eindhoven, Leeuwarden en Zaanstad zien in deze aanpak mogelijkheden om te starten met veelal nieuwe initiatieven op het terrein van onderwijs en werk om (migranten)jongeren in hun achterstandsbuurten te bereiken. Het is een lerende aanpak, dus we leren van elkaar.

*Wat gaan we doen?* In de nabije omgeving van de buurten waarop deze aanpak zich richt, staan 28 middelbare scholen die vmbo aanbieden en zeven mbo-instellingen. Daarnaast zijn we in gesprek met acht instellingen in het hoger onderwijs. De mogelijke impact van deze oplossingen is te illustreren aan de hand van het onderwerp studiekeuze. Veel jongeren hebben moeite met het kiezen van een studie. We zien nog steeds dat te veel (v)mbo leerlingen een studierichting kiezen met matige kansen op werk. Het ervaren van werk, liefst werk met goede arbeidsmarktkansen, helpt jongeren een meer weloverwogen studiekeuze te maken en netwerken te ontwikkelen. Dit wordt werkexploratie[32] genoemd. Al zou maar de helft van de jongeren hierdoor een studie kiezen die beter bij hen past, dan leidt dat tot aanzienlijk meer gemotiveerde leerlingen, minder switchen, minder voortijdig schoolverlaters, meer onderwijsrendement, betere arbeidsmarktkansen en minder maatschappelijke kosten.

Ook gaan we in de vijf steden samen met UWV, intermediairs en werkgevers de jongeren uit achterstandsbuurten die kunnen werken ook perspectief bieden op werk. Dat willen we doen door te investeren in het bereiken en activeren van deze jongeren, hen actief te matchen op vacatures en hen goed voor te bereiden op het sollicitatieproces. Ook bij het matchingsproces kijken we wat jongeren, werkgevers, gemeenten, UWV en intermediairs kunnen doen om negatieve beeldvorming/discriminatie te overbruggen.

Over anderhalf jaar weten we hoeveel migrantenjongeren in het onderwijs en op de arbeidsmarkt we hebben bereikt in de vijf steden. Dan weten we wat werkt en wat niet. Over anderhalf jaar gaan minimaal vijf andere steden aan de slag met een brede coalitie om de arbeidsmarktpositie van (migranten)jongeren te verbeteren. Ook willen we de beeldvorming over migrantenjongeren kantelen. Niet langer moet worden gedacht vanuit problemen, maar we willen het wenkende perspectief bieden van een generatie vol potentie.

We geven een korte leeswijzer bij de City Deal (zie bijlage)[33]. Eerst wordt dieper ingegaan op de viervoudige kwalitatieve mismatch en negatieve beeldvorming/discriminatie. Vervolgens worden de vernieuwende oplossingen beschreven per onderwijssector (vmbo, mbo en hoger onderwijs) en voor de arbeidsmarkt (onderdeel «werk»). Hiermee komen we tegemoet aan de gewijzigde motie Karabulut/Yücel[34], waarin de

---

[32] Jongeren al vroeg in hun schoolloopbaan ervaring laten opdoen bij een werkgever, als onderdeel van loopbaanleren. Zie ook p.10 van deze brief.
[33] Raadpleegbaar via www.tweedekamer.nl
[34] Kamerstuk 29 544, nr. 612

regering wordt verzocht om zo spoedig mogelijk concrete, buurtgerichte plannen te presenteren.

**Voorbeelden City Deal**

**Leeuwarden**
In Leeuwarden zijn jongeren die een zwakkere arbeidsmarktpositie hebben ten opzichte van andere jongeren. Denk aan migrantenjongeren en jongeren uit bepaalde buurten. Zij krijgen vanuit hun sociale omgeving weinig ondersteuning bij hun oriëntatie op studiekeuze en later bij het betreden van de arbeidsmarkt.

De gemeente Leeuwarden, het vmbo en mbo onderwijs, sociale wijkteams en andere maatschappelijke organisaties hebben de handen in elkaar geslagen en ontwikkelen gezamenlijk activiteiten om de achterstand voor deze jongeren weg te nemen. Denk daarbij bijvoorbeeld aan het verbeteren van studiekeuze door meer en gerichtere voorlichting in het vmbo en mbo, het versterken van het netwerk van jongeren, vergroten van de ouderbetrokkenheid en samenwerking met werkgevers in het bieden van stage- en oriëntatieplekken.

**Eindhoven**
Om tot een breed gedragen aanpak te komen organiseerde de gemeente Eindhoven in samenwerking met het Summa college een werkconferentie over de City Deal. Aanwezig waren: onderwijs, werkgevers, ouders, jongeren, zorg, WIJeindhoven, maatschappelijke partners en projectuitvoerders. Rond tien verschillende thema's zijn rondetafelgesprekken gevoerd: discriminatie, motivatie, de rol van de werkgevers, uitgaan van talent, de negatieve spiraal, ouderbetrokkenheid, beroepenoriëntatie, cultuurverschillen, nieuwe migranten en de draad weer oppakken. De conferentie heeft het mogelijk gemaakt dat partijen die elkaar niet eerder tegenkwamen, dit nu wel gaan doen. Dat is waar Eindhoven mee doorgaat waarbij de gemeente de rol heeft van verbinder tussen de verschillende partijen. De focus ligt op problemen en oplossingsrichtingen die vooral, maar niet uitsluitend, migrantenjongeren betreffen.

**Loopbaanleren**

De arbeidsmarkt verandert snel door technologisering, globalisering, en individualisering. Het is belangrijk om jongeren voor te bereiden op deze dynamiek en het onderwijs, naast het opleiden voor een beroep met vaste taken, te richten op de ontwikkeling van bredere loopbaancompetenties bij jongeren zodat zij hun eigen loopbaan vorm kunnen geven.

*Wat is het probleem?* Docenten, scholen en de sectorraden hebben hard gewerkt aan het verbeteren van de loopbaanoriëntatie en -begeleiding (LOB). Maar het kan en moet nog beter. Zo blijkt uit de JOB-monitor dat minder dan de helft van de mbo-studenten tevreden is over de loopbaanbegeleiding die ze ontvangen.[35] En in het vmbo geeft slechts de helft van de studenten aan goed te zijn voorbereid op een vervolgopleiding.[36] Dat dit negatieve consequenties heeft, zien we aan het feit dat veel jongeren switchen van opleiding. Zo blijkt dat in het eerste jaar van hun mbo-opleiding 17% van de jongeren uitvalt, waarvan een groot deel switcht naar een anderen opleiding.[37] Ook in het hbo zien we dit beeld,

[35] JOB (2014) JOB-monitor 2014
[36] ROA (2015) Schoolverlaters tussen onderwijs en arbeidsmarkt 2014
[37] Benchmark MBO (2013) bouwsteen studiesucces

daar switcht 20% van de studenten in het eerste jaar van de opleiding.[38] Tevens is de voorbereiding op de arbeidsmarkt voor verbetering vatbaar. Slechts 31% van de afgestudeerde hbo'ers is tevreden over de voorlichting over beroepsmogelijkheden. In het mbo is 40% van de jongeren te spreken over de voorlichting over de beroepsmogelijkheden.[39]

Het kabinet wil stimuleren dat jongeren gerichte keuzes maken tijdens en na hun schoolloopbaan, dat zij leren sturing te geven aan hun loopbaan, zodat zij ook beter kunnen inspelen op veranderingen op de arbeidsmarkt. We noemen dit loopbaanleren. Bij loopbaanleren staat het ontwikkelen van vijf loopbaancompetenties[40] centraal: wat kan ik? (kwaliteitenreflectie), wie ben ik? (motievenreflectie), welk werk past bij mij? (werkexploratie), hoe bereik ik dat? (loopbaansturing) en wie kan mij daarbij helpen? (netwerken).

*Wat gaan we doen?* Het kabinet wil loopbaanleren een stevigere plek geven in het onderwijs. Dit willen we doen in nauwe samenwerking met de onderwijssectoren. Om die reden sturen de Minister en Staatssecretaris van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap in het voorjaar 2016 een sectoroverstijgende brief Loopbaanleren aan de Tweede Kamer. De evaluatie van de stimuleringsregeling LOB in het mbo en de nieuwe ondersteuningsafspraken voor 2016 maken ook deel uit van deze brief. Daarnaast worden uitkomsten uit lopende onderzoeken, zoals het haalbaarheidsonderzoek van de VO-raad naar een bovensectoraal stroompunt LOB (een kennis- en expertisecentrum), eveneens meegenomen. Ook neemt loopbaanleren een centrale plaats in de City Deal. De City Deal is daarmee proeftuin voor het doorontwikkelen van methodieken en draagt op termijn bij aan de ambitie van het kabinet om landelijk werk te maken van loopbaanleren.

### Afspraken met werkgevers

*Waarom richten we ons op werkgevers?* Werkgevers zijn essentiële partners voor gemeenten, UWV en onderwijsinstellingen om van matchen op werk, de City Deal en loopbaanleren een succes te maken. Daarom gaan we door met het afsluiten van Werkakkoorden. In een Werkakkoord staat hoe een werkgever de kansen op werk voor jongeren vergroot. Werkgevers kunnen een wereld van verschil maken voor jong talent. En dat kan op vele manieren. Wij laten het palet aan mogelijkheden zien in de menukaart, die we aan werkgevers aanbieden[41]. Het gaat niet alleen om banen, maar ook over jongeren opleiden, inspireren en voorbereiden. Werkgevers zijn dus ook leermeester, rolmodel en coach. De menukaart is onderverdeeld in vier thema's: het laten instromen van jongeren, het combineren van werken en leren, het voorbereiden van jongeren in het onderwijs op de arbeidsmarkt en het bevorderen van culturele diversiteit.

*Waarom doen werkgevers mee?* Die vraag is gesteld aan werkgevers. Het antwoord luidt: Jongeren maken een organisatie energieker en innovatiever. Zij brengen actuele kennis, enthousiasme en veel drive naar de werkvloer. Met een goede leeftijdsdiversiteit zijn organisaties ook beter in staat zijn om flexibel in te spelen op veranderingen. Daarnaast maken jongeren de samenwerking met scholingsinstituten makkelijker. Door jongeren zelf op te leiden, vergroten werkgevers het aanbod van goed

[38] Inspectie van het Onderwijs (2015) Onderwijsverslag 2013–2014
[39] ROA (2015) Schoolverlaters tussen onderwijs en arbeidsmarkt 2014
[40] Meijers, Kuijpers, Bakker (2006) Over leerloopbanen en loopbaanleren, loopbaancompetenties in het (v)mbo.» Platform Beroepsonderwijs
[41] Raadpleegbaar via www.tweedekamer.nl

gekwalificeerd toekomstig personeel. Een diverse werkvloer draagt bovendien bij aan de productiviteit en winst. Veel werkgevers vinden het belangrijk dat hun personeel een afspiegeling is van hun klantenbestand. Dat maakt werving van nieuw personeel ook makkelijker.

*Wat hebben de Werkakkoorden tot nu toe opgeleverd?* Veel werkgevers geven aan dat zij, sinds het afsluiten van een Werkakkoord, professioneel aan de slag zijn gegaan met onderwerpen die worden genoemd in de menukaart. De targets die gesteld zijn over instroom gaan zij halen, zowel voor lager als hoger opgeleide jongeren. Dat geldt ook voor leerwerkcombinaties. Ook krijgt de samenwerking met gemeenten en UWV vorm. Bovendien zijn werkgevers enthousiast om jongeren in het onderwijs voor te bereiden op de arbeidsmarkt; zij bieden bliksemstages, organiseren aansprekende bedrijfsbezoeken of werken mee met een initiatief zoals Baas van Morgen. Dit is een initiatief van JINC, waarbij kinderen die opgroeien in een omgeving met veel werkloosheid en weinig rolmodellen kennismaken met een omgeving die ze van huis uit niet kennen, voor één dag meelopen met een CEO, directeur, burgemeester of hoofdredacteur.

*Wat hebben we over anderhalf jaar bereikt?* Over anderhalf jaar hebben we 100 nieuwe Werkakkoorden afgesloten (aangekondigd in de brief van 31 maart 2015 aan uw Kamer, Kamerstuk 29 544, nr. 599). We willen komen tot een duurzame bijdrage van werkgevers. Bij het afsluiten van nieuwe Werkakkoorden focussen we daarom op werkgevers uit kansrijke sectoren, met veel regionale vestigingen en een uitstralingseffect naar andere werkgevers. De werkgevers waarmee we over anderhalf jaar Werkakkoorden hebben afgesloten vormen een voorhoedegroep die ook na deze kabinetsperiode kunnen voorzien in «olievlekwerking» onder andere werkgevers.

**Voorbeelden van werkgevers met een Werkakkoord**

**Cofely**
Cofely is technisch dienstverlener en wil het beeld dat jongeren hebben van werken in de techniek verbeteren. Zo willen ze schoolgaande jongeren door bedrijfsbezoeken laten ervaren hoe het is om te werken bij een technisch bedrijf. Ook zet Cofely in op instroom van jongeren. Zij brengen een aanstekelijk enthousiasme met zich mee en denken anders na over wat voor de gevestigde professionals vanzelfsprekend is. Daarnaast biedt Cofely arbeidsmarkttrainingen aan zowel schoolgaande als werkzoekende jongeren. Zij doen dit om jongeren voor te bereiden op het solliciteren en het vinden van een gepaste baan. Bijvangst is het vinden van talent voor de organisatie.

**McDonald's**
De McDonald's Academy is een erkend leerbedrijf dat de medewerkers van McDonald's de kans biedt om leren en werken te combineren en hiermee een officieel erkend mbo-diploma te behalen. Medewerkers krijgen dan één dag in de week theorielessen aangeboden en doen vier dagen in de week praktijkkennis op in het McDonald's restaurant waar ze werken. Daar geeft een praktijkbegeleider hun aanvullende informatie over hoe de theorie in de praktijk uitpakt. De theoretische leergang wordt verzorgd door gecertificeerde trainers en docenten die zelf afkomstig zijn uit de fastservicebranche. Naast de vakken die gericht zijn op hun werk bij McDonald's, worden ook algemene vakken gedoceerd, die de waarde van het mbo diploma borgen. Afhankelijk van vooropleiding en ervaring kunnen medewerkers op verschillende niveaus bij McDonald's Academy terecht.

Het leerwerktraject is jaarlijks voor ruim 450–500 medewerkers een waardevolle stap in hun carrière. Daarvan behalen ieder jaar ruim 200 medewerkers hun mbo diploma, waardoor ze sneller doorgroeien naar een volgende functie, binnen (of soms ook buiten) de organisatie. McDonald's viert dit jaar haar 1500e geslaagde medewerker van de McDonald's Academy en blijft haar medewerkers actief trainen en stimuleren zich verder te ontwikkelen.

**Inzet van andere werkgevers**
De werkgevers met een Werkakkoord creëren allerlei kansen voor jongeren. Zo stromen jongeren in via traineeships, bijvoorbeeld bij Microsoft stromen er op deze wijze 20 jongeren (waarvan 5 met arbeidshandicap) met zeer uiteenlopende studies in. Voor de lager opgeleide jongeren worden kansen gecreëerd bij bijvoorbeeld Hilton, waar ze per locatie vier verschillende vacatures openstellen voor jongeren met een grote afstand tot de arbeidsmarkt. Honderden leerwerkcombinaties worden aangeboden door organisaties als McDonald's en AS Watson. Op alle niveaus worden stages aangeboden door bedrijven als Nestlé, Schiphol, de Belastingdienst, Siemens en IBM. Het gaat hier om een totaal van meer dan 1500 stageplaatsen. Hilton en Albert Heijn bieden veel bijbanen voor jongeren, waarmee jongeren voornamelijk werknemersvaardigheden aanleren. Microsoft wil iedereen leren coderen en de Rabobank draagt bij om pop up stores te creëren waarin mbo niveau 1 en niveau 2 leerlingen ervaring kunnen opdoen.

Tot slot wijzen wij u op het volgende. Wanneer u tussentijds op de hoogte wilt blijven van onze aanpak, bezoek dan de website, meld u aan voor de nieuwsbrief of volg #aanpakJWL op Twitter.[42]

De Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid,
L.F. Asscher

De Minister van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap,
M. Bussemaker

[42] www.aanpakjeugdwerkloosheid.nl